

2026年2月20日

各位

会社名 株式会社ジンジブ
代表者名 代表取締役社長 佐々木 満秀
(コード番号：142A 東証グロース市場)
問合せ先 常務取締役 新田 圭
(TEL 03-6821-7779)

26卒「先生の高校就活アンケート」(2026年1月)結果を公開 学校に届く求人票増で、「待遇改善」が進む一方、6割強の教員が「ミスマッチ」に苦慮

株式会社ジンジブ(本社：大阪府大阪市、代表取締役社長：佐々木 満秀)は、進路指導に携わる全国の高校教員237名を対象にアンケート調査を実施いたしました。

現在の高卒採用市場は、少子化や深刻な人手不足を背景に、企業の2026年卒の求人倍率は「3.94倍」(※1)と高止まりが続いています。今回の調査では、**43.5%の教員が「求人票の増加」**を実感し、内容面でも「給与・賞与」、「休日数」などの待遇改善が顕著であることが明らかになりました。

一方で、情報量の増大は新たな課題を生んでいます。64.1%の教員が「生徒とのマッチング」に苦慮しており、企業の求人情報の増加もあり「業務負担が増加している」という回答が多くありました。

本調査結果から、これからの高卒採用において、単なる条件提示だけでなく、「情報のデジタル化」「働くリアル体験」「高校生への直接発信」という3つの要素が不可欠であることを示唆しています。当社は「ジョブドラフト」を通じて、教員の負担軽減と、ミスマッチのない質の高いマッチングを実現し、持続的な企業価値向上に邁進してまいります。

詳しい調査結果につきましては、URLまたは別添資料をご確認ください。

【26卒・先生の高校就活アンケート】

学校に届く求人票の増加にともない、「待遇改善」が進んでいる7割、6割強が「ミスマッチ」に苦慮と回答

URL：<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000226.000048030.html>

※出所：厚生労働省 令和7年度「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職状況」取りまとめ(9月末現在)

■問い合わせ

株式会社ジンジブ IR担当
メールアドレス：ir@jinjib.co.jp

以上

【26卒・先生の高校就活アンケート】学校に届く求人票の増加にともない、「待遇改善」が進んでいる7割、6割強が「ミスマッチ」に苦慮と回答。

高校生の就職活動を支援する「ジンジブ」(大阪市)は、進路指導に携わる全国の高校教員を対象にアンケート調査を実施いたしました。(有効回答 237名) 教員アンケートの前半では、2026年3月卒(26卒)の就職活動の振り返りを伺います。学校に届く「求人票数の増」や「給与・休日などの好条件」の回答があった一方で、情報増加による「業務過多」や「生徒とのミスマッチ」といった課題も見えてきました。

アンケートサマリー

- ・ **求人票の量・質的变化**：教員の**43.5%**が「求人票の増加」を実感。
内容面では「給与・賞与(72.2%)」や「休日数(51.1%)」など、採用競争による待遇改善が顕著。
- ・ **教員の負担増**：企業の「高校訪問(42.2%)」が急増し、教員の**26.2%**が前年より業務負担が「増している」と回答。
特に面接練習や個別のキャリアアドバイスが負担に。
- ・ **最大の課題は「ミスマッチ」**：**64.1%**の教員が「生徒とのマッチング」に苦慮。
情報過多により、条件面だけで企業を選ぶ生徒の増加や早期離職を懸念する声。

<調査概要・背景>

調査対象：「ジョブドラフト Teacher」導入の全国903校の高等学校の進路指導ご担当教員
有効回答数：237名(公立：全日定時通信 37.6%、私立：全日通信 62.4%)
調査期間：2026年1月15日~1月27日
調査方法：メールによるアンケートフォーム回収

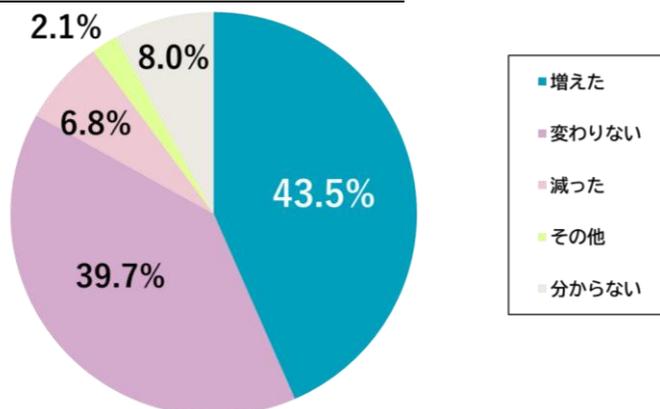
現在の高卒採用市場は、少子化や深刻な人手不足を背景に、企業の2026年卒の求人倍率は「3.94倍」(※1)と高止まりが続いています。企業間の採用競争が激化し、給与や休日などの条件面は向上していますが、一方で「生徒が自分に合った企業を選べていない」という情報のミスマッチが深刻な課題となっています。

行政や教育団体、経済団体でも、高校生の十分なキャリア選択の検討のため、高卒就職の「スケジュールの見直し」や、「求人情報の公開」について議論がなされました。(※2) 27卒でのスケジュール変更はありませんでしたが、早期の企業研究を求める声に答えるため、キャリア教育支援やデジタル化を進める対策が決まりました。

本調査では、高校生の進路決定を支えるキーパーソンである「進路指導の先生」から見る、26卒の就職活動の振り返りと、抱えている課題や求めることを伺い、27卒に向けた「これからの高卒採用のあり方」を考察します。

<アンケート結果：26卒・高校就活振り返り>

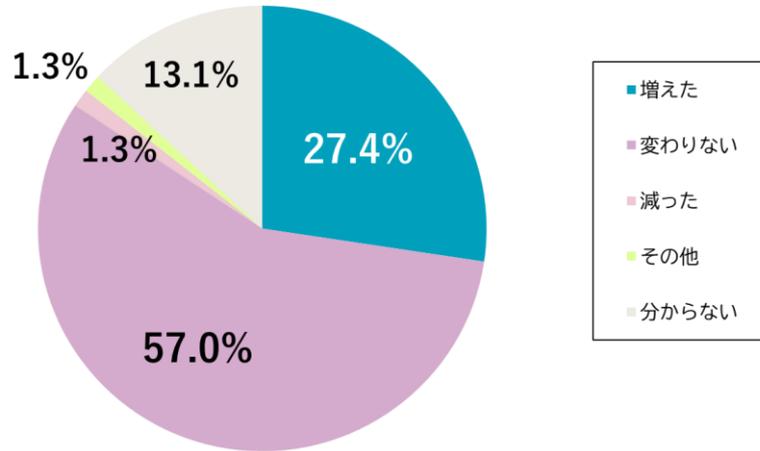
1. 前年と比べて、高校に届く「求人票の数」は増えましたか？



まず、高校に届く「求人票の数」が前年と比較して増えたかについて伺ったところ、43.5%が「増えた」、39.7%が「変わらない」との回答になり、約8割強の高校で求人票が前年並みもしくは前年以上に届いたことがわかりました。

2. 前年と比べて、高校に届く求人で「職種」の選択肢が増えた印象はありますか。

Q2. 前年と比べて、高校に届く求人で「職種」の選択肢が増えた印象はありますか。(n=237)

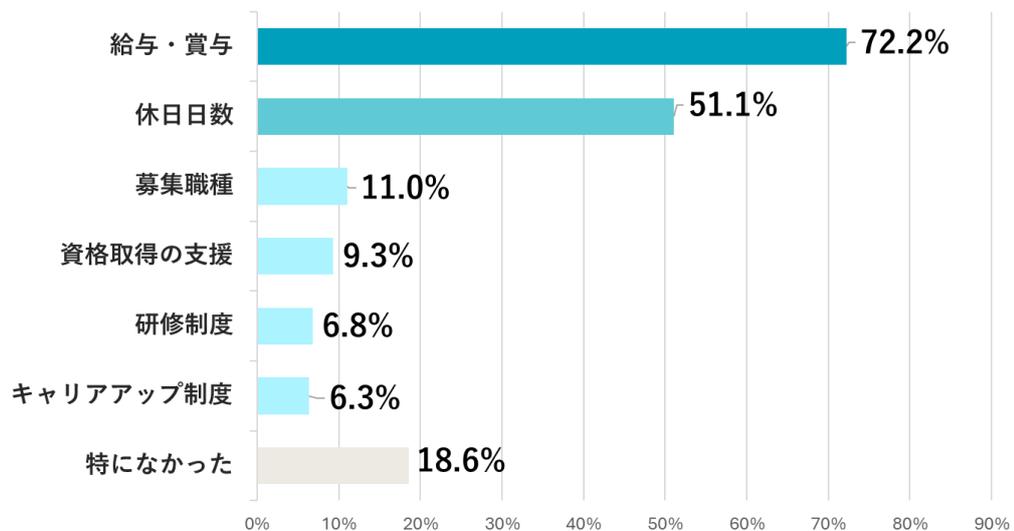


次に、求人の「職種」が前年と比較して増えたかどうか印象を伺ったところ、「増えた」(27.4%)「変わらない」(57.0%)と回答がありました。

Q1と比較して、求人職種を増やすより、求人を出す企業の増加が目立ったことがわかります。同職種での求人が増えるということは、それだけ企業の「採用力」が問われているということでもあります。

3. 前年と比べて、変化があったと感じる「求人票の項目」を教えてください。(複数回答可)

Q3. 前年と比べて、変化があったと感じる「求人票の項目」を教えてください。※複数回答可 全10項目うち上位6項目を抜粋 (n=237)

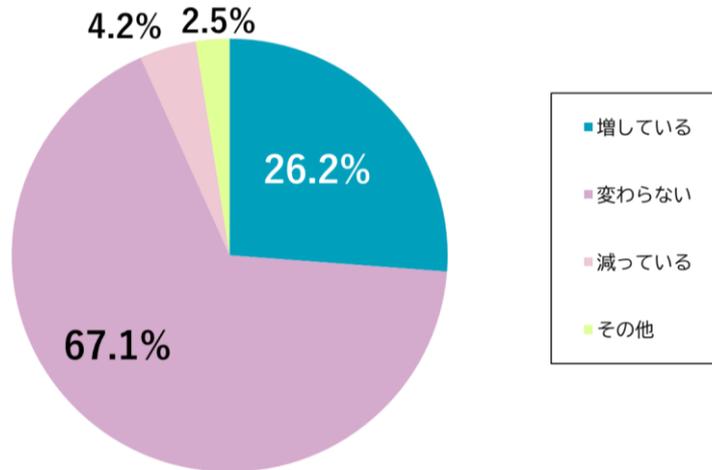


具体的に変化を感じた項目として、求人票の項目で変化を感じたものを聞いたところ、「給与・賞与」(72.2%)と「休日日数」(51.1%)が突出しており、採用競争による待遇改善が目立ちました。

しかし、求人数が増えたことで新たな課題も見えてきました。

4. 前年と比べて、進路指導の負担感は変化していますか。

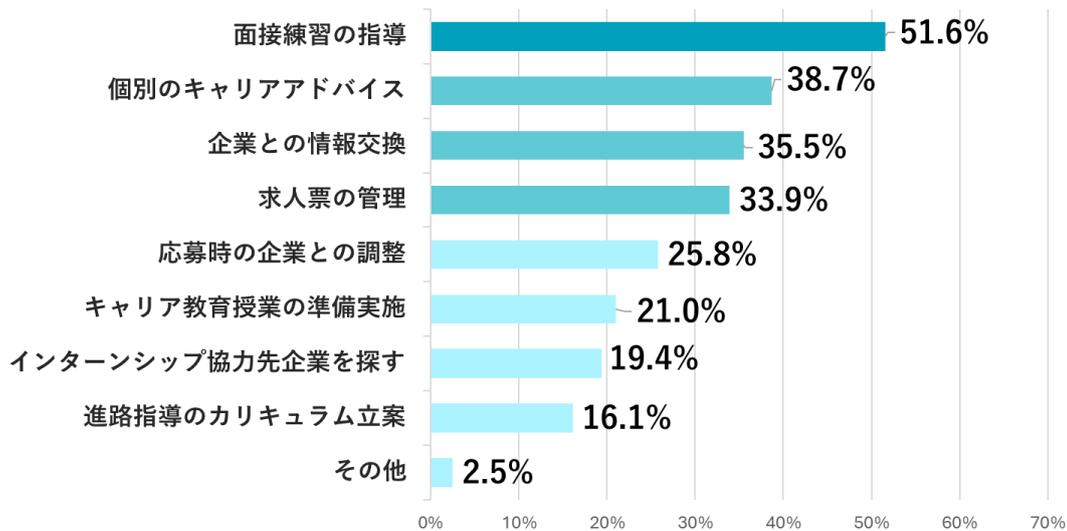
Q4. 前年と比べて、進路指導の負担感は変化していますか。
(n=237)



4-2. 特に業務負担に感じているものを教えてください。(複数回答可)

Q4-2. 特に業務負担に感じているものを教えてください。※複数回答可

Q4で「増している」を選んだ方 (n=62)



進路指導の負担感が前年と比較して増えているかを質問したところ、26.2%の教員が進路指導の負担が「増している」と感じていることがわかりました。

次に業務負担が「増している」と回答した方へ、特に負担に感じている業務を伺ったところ、「面接練習の指導 (51.6%)」や「個別のキャリアアドバイス (38.7%)」に加え、「企業との情報交換 (35.5%)」が上位になりました。

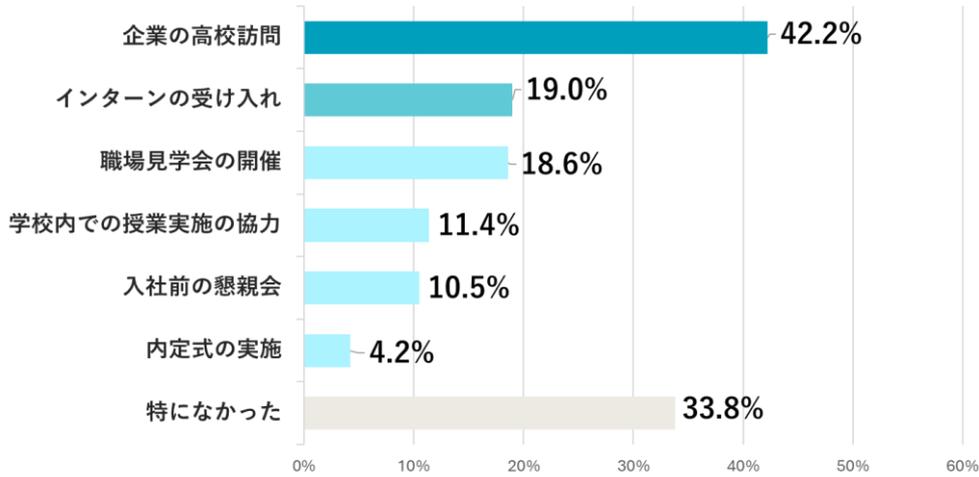
またQ2で学校に届く求人票が「増えた」と回答した方では、業務負担が「増している」と回答した割合は34%に増えました。負担を感じる業務では特に「求人票の管理」が42.9%まで増え、求人票の量に比例して業務が増えている実態がありそうです。自由記述では、「新規企業の訪問ラッシュに対応しきれず、授業や生徒対応が圧迫されている」という声が寄せられました。

一方で、「面接練習指導」や「個別のキャリアアドバイス」「企業との情報交換」については求人票の増加に関わらず負担感が増していることがわかりました。

続いて、就職活動での企業との関係構築における課題についてふり返ります。

5. 前年と比べて、求人票以外で増えたと感じる「企業の活動」を教えてください。(複数回答可)

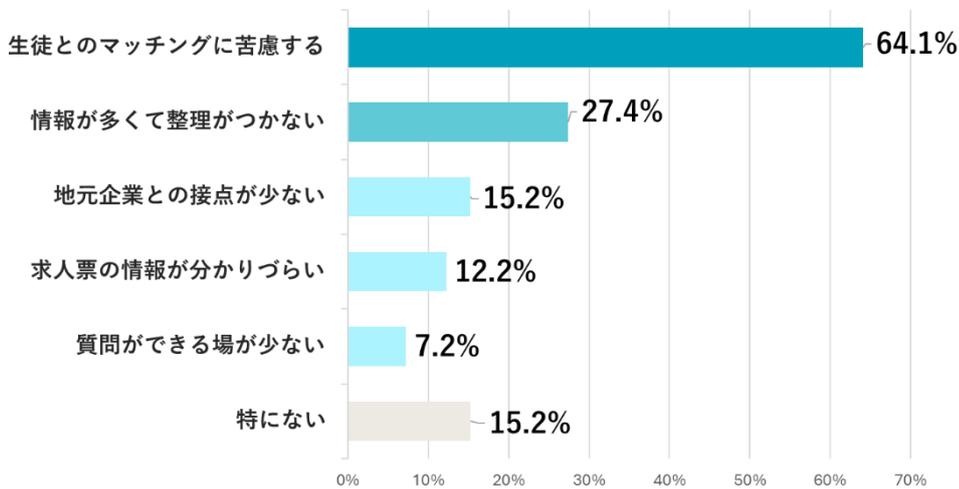
Q5. 前年と比べて、求人票以外で増えたと感じる「企業の活動」を教えてください。 ※複数回答可 全8項目うち上位6項目を抜粋 (n=237)



最も増えたと感じた企業の採用活動では「高校訪問」(42.2%)でした。ここでも求人票の量に関わる回答が伸びました。次に増えた活動は「特になかった」(33.8%)で、次いで「インターンの受け入れ」(19%)「職場見学会の開催」(18.6%)が続き、企業理解や仕事理解が進む取り組みが増えたとの声がありました。

6. 就職活動での先生と企業の関係構築にはどのような課題があるとお考えですか。(複数回答可)

Q7. 就職活動での先生と企業の関係構築にはどのような課題があるとお考えですか。 ※複数回答可 (n=237)



先生を感じる企業との関係構築での課題の第1位は「生徒とのマッチングに苦慮する(64.1%)」でした。次いで「情報が多くて整理がつかない(27.4%)」となりました。

自由記述では、情報の多さや、ミスマッチ、早期離職に関する不安の声がよせられました。

「求人数が多いのはありがたいが、情報の多さに生徒が幅広い中から職業選択をするのに苦慮している。」

「就職活動以前にインターンシップや職場体験がもっと必要だと思います。」

「求人票が増えたことで、条件面だけで企業を選ぶ生徒が増えており、就職後のミスマッチや早期離職が心配です。」

Q4-2の業務負担で「面接練習指導」や「個別のキャリアアドバイス」「企業との情報交換」が上位だったことと合わせても、生徒と企業のミスマッチへの課題感が増していることが伺えます。

<アンケート結果からの考察>

教員アンケートからわかる、「26 卒高校就活のリアル」と「27 卒の高卒採用戦略」を考察します。

(1)26 卒高校就活のリアル

今回の調査から、26 卒の高校就活でも「求人の好条件化」が進んだ一方で、求人の増加に伴う「教員の就活指導に関する業務過多」や「情報のミスマッチ」が課題になっている実態がわかりました。

1. 求人票の「条件」は良くなったが、「職種」の選択肢は横ばい

求人票の数が増えたと回答した高校が約 8 割強（「増えた」「変わらない」の合算）にのぼる一方、「職種の選択肢が増えた」と感じる教員は 27.4%にとどまりました。これは特定の職種において企業間の奪い合いが激化していることを示唆しています。

2. 教員の悲鳴「進路指導の負担増」

自由記述では「新規企業の訪問ラッシュに対応しきれず、授業や生徒対応が圧迫されている」という切実な声が寄せられました。業務負担を感じる内容では「面接練習の指導（51.6%）」が最多となっており、求人票が増えた方は「求人票の管理」が負担と回答する割合が増えています。

3. 「条件だけで選ぶ生徒」への不安

「求人票が増えたことで、条件面だけで企業を選ぶ生徒が増えており、就職後のミスマッチや早期離職が心配」という教員の不安が浮き彫りになりました。

(2) 27 卒高卒採用を勝ち抜くための「3つの行動変容」（「直接・体験」へのシフト）

調査結果に基づき、ジンジブはこれからの高卒採用には以下の行動変容が必要であると考えます。

1. 「先生にわかりやすい情報」のデジタル化

膨大な求人票の束に埋もれないよう、自社の強みや社風を一目で理解できる情報の整理とデジタル化が不可欠です。

2. 「働くリアル」を伝える体験の創出

インターンシップや職場見学会を通じ、条件だけでは見えない「仕事のやりがい」を肌で感じてもらう機会を、学校内・企業・学外が連携して提供することが、ミスマッチ防止の近道です。

3. 高校生への「直接」届ける発信力の強化

先生を通じた情報提供に加え、SNS や採用サイト、キャリア授業への参加を通じ、高校生に直接かつ魅力的に情報を届け、「高校生自身が選べる」環境を作ることが重要です。

上記のような視点を持ちながら、企業と高校生のミスマッチ軽減を実現する取り組みが、これからの就職活動・採用活動では重要になってまいります。

企業は、自社の発信力を強める、民間サービスを活用し自社の魅力を PR する、学内・学外での授業や交流会・キャリア教育イベントに参加するなど、教員の実務負担を軽減しつつ、高校生が主体的に企業を知れる環境づくりに貢献することが求められると言えるでしょう。

ジンジブでは、従来の高校の紹介で就活を行う「学校あっせん」を尊重しつつ、民間サービスを併用することで高校生の支援をする先生の業務負担を軽減し、高校生が「主体的に将来を選択できる就活」の実現を目指しています。

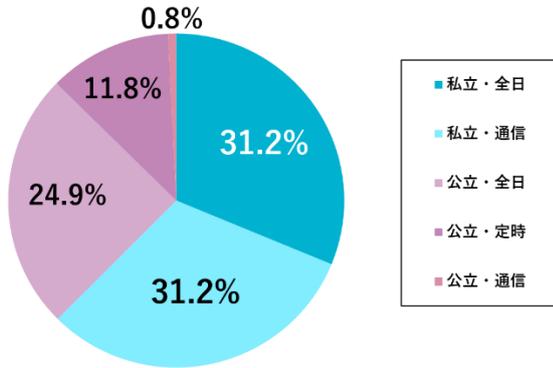
【本件に関する取材の問い合わせ先】

株式会社ジンジブ 広報：佐藤（TEL 070-1686-0594） E-mail：pr@jinjib.co.jp

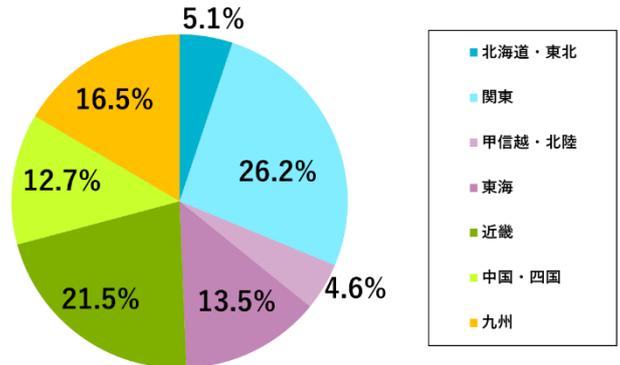
News Release

【アンケート回答者属性】

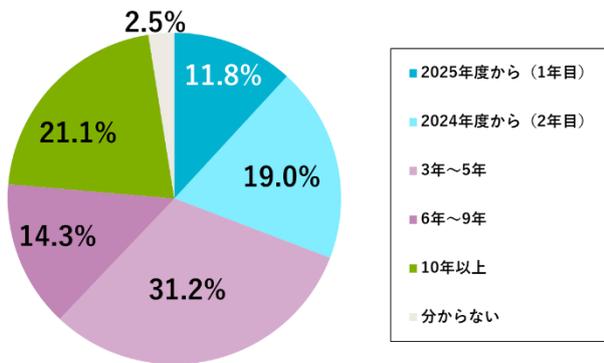
お勤めの高校の形態 (n=237)



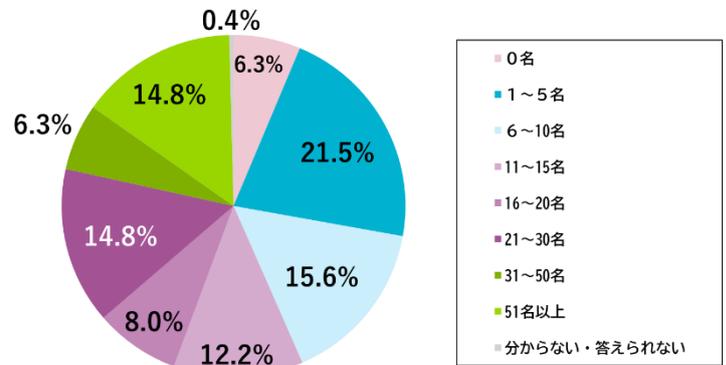
お勤めの高校エリア (n=237)



進路指導を担当歴 (n=237)



就職希望の生徒数 おおよその人数を教えてください。 (n=237)



補足情報：高校生の就職活動について

高校を通して応募を行う「学校斡旋（あっせん）」での高校生の就職活動では、毎年、行政（厚生労働省・文部科学省）、全国高等学校校長協会、経済団体の3者協定により、就職活動のスケジュールや求人票の公開方法についての申し合わせがなされています。（※2）応募開始から一定期間は、1社応募に限定する「1人1社応募」や、応募時の校内選考、高校の先生に付与される求人票「高卒求人WEB」へのアクセスなどが、戦後長く続いている独自の慣行です。

●高卒採用 2027年3月卒のスケジュール

- 6月1日 ハローワークによる求人申込書の受付開始
- 7月1日 企業による学校への求人申込及び学校訪問開始
- 9月5日 学校から企業への生徒の応募書類提出開始（沖縄県は8月30日）
- 9月16日 企業による選考開始及び採用内定開始
- 10月以降 「2次応募」時期・2社応募がはじまる時期（※都道府県による）

【本件に関する取材の問い合わせ先】

株式会社ジンジブ 広報：佐藤（TEL 070-1686-0594） E-mail：pr@jinjib.co.jp

<ジンジブについて>

株式会社ジンジブ

代表取締役：佐々木 満秀（ささき みつひで）

本社所在地：大阪府大阪市中央区南本町 2-6-12 サンマリオンタワー14 階

拠点：大阪本社・東京・福岡・名古屋・仙台・広島・新潟・岡山・熊本・静岡

設立：2015年3月23日（グループ創業 1998年9月1日）

株式情報：東京証券取引所 グロース市場（証券コード：142A）

HP：<https://jinjib.co.jp/>

ジンジブは「高卒」の若者のための社会課題解決企業です。同じく「高卒社長」である佐々木満秀が、「夢は、18才から始まる。」をスローガンに掲げて事業をはじめました。高校生が自分で求人情報を探せる「ジョブドラフト Navi」をはじめ、高校生が“働きたい”と思える会社に出会うきっかけづくりのサービスを提供しています。

教員向けには、求人票をデジタルで整理し・生徒の就活状況を管理する「ジョブドラフト Teacher」、高校へ出張授業を行い、将来のきっかけをつくるキャリア教育授業「ジョブドラフト Career」を運営しています。

また高校生のための求人情報サイト「ジョブドラフト Navi」(<https://job-draft.com>)、高校生が企業に出会い話しておしごと体験ができる「ジョブドラフト Fes」「おしごとフェア」を通じて、企業・教員・生徒の三者が「最良のマッチング」を実現できる環境を支援してまいります。

事業を通じて、「これから生きる人の夢を増やす。」を行います。

2023年12月「第13回キャリア教育アワード※」（主催：経済産業省主催）にて「優秀賞」を受賞。

※ジンジブ <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000129.000048030.html>

【本文中の出典元】

※1「令和7年度「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職・就職内定状況」取りまとめ（9月末現在） 厚生労働省

※2「第35回高等学校就職問題検討会議」2026年2月16日 厚生労働省

【本件に関する取材の問い合わせ先】

株式会社ジンジブ 広報：佐藤（TEL 070-1686-0594） E-mail：pr@jinjib.co.jp